

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

## A. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran dengan masukan. Tohardi mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental yang mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan hari ini lebih baik daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Pendapat tersebut didukung oleh Ravianto, yang mengatakan bahwa produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.<sup>11</sup>

Menurut Kusrianto, bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu.<sup>12</sup> Sedangkan produktivitas kerja guru adalah daya hasil kerja guru yang berupa kemampuan dan keterampilan didalam menghasilkan kualitas pendidikan dan pengajaran sesuai dengan standar yang ditetapkan baik dalam skala sekolah maupun nasional.

<sup>11</sup> Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, h 99-100

<sup>12</sup> *Ibid*, h 102

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Departemen Tenaga Kerja RI mendefinisikan produktivitas kerja melalui beberapa sudut pandang. Dari sudut pandang *filosofis* produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Dari sudut pandang teknis, produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.<sup>13</sup>

Jadi, produktivitas kerja adalah suatu sikap memperbaiki kinerja dari waktu ke waktu untuk mendapatkan hasil yang lebih baik kedepannya.

Produktivitas kerja guru biasanya dinyatakan sebagai keseimbangan hasil rata-rata yang dicapai oleh guru, selama jam kerja yang tersedia dalam proses tersebut. Sehubungan dengan hal itu, konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan, dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kinerja hari esok harus lebih baik dari hari ini. Pola perilaku yang demikian akan mendorong bawahan untuk terus berusaha meningkatkan kualitas kerja mereka.<sup>14</sup>

Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan seseorang dalam mencapai hasil (*output*), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu tingkat produktivitas setiap orang bisa berbeda, bisa tinggi atau bisa juga

<sup>13</sup> I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu), 2012, h. 270

<sup>14</sup> Tjutju Yunarsih, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV. Alfabeta), 2011, h.158

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

rendah, tergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya.<sup>15</sup>

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Produktivitas fisik diukur dari aspek kuantitas dan kualitas kerja yang dihasilkan, sedangkan produktivitas nilai diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan.<sup>16</sup>

Dalam dunia pendidikan, produktivitas dapat diartikan sebagai cara penggunaan input seperti *man, money, material, method* dalam melaksanakan proses pendidikan terutama dalam mengelola pembelajaran sehingga tercapainya hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien.<sup>17</sup> Jadi, produktivitas pendidikan yaitu cara menggunakan semua sumberdaya manajemen untuk mengelola proses pembelajaran di sekolah.

### 1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Ravianto, produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan guru itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, kedisiplinan, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi.

Menurut Simanjuntak, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu sebagai berikut:

<sup>15</sup> *Ibid*, h. 156

<sup>16</sup> *Ibid*, h. 158

<sup>17</sup> Engkoswara dan Aan Komariah, *Op. Cit*, h. 40

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### a. Pelatihan

Latihan kerja dimaksud untuk melengkapi guru dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan hanya sebagai pelengkap, tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti guru belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar tepat, serta dapat memperbaiki atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

#### b. Mental dan kemampuan fisik pegawai

Keadaan mental dan fisik pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental guru mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerjanya.

#### c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauhmana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas kerja dalam bekerja.

Adapun Tiffin dan Cormick, mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu sebagai berikut:



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, tempramen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.
- b. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.<sup>18</sup>

Selain itu, penghargaan juga dapat digunakan secara khusus untuk meningkatkan produktivitas kerja, kinerja serta terget tertentu. Orang akan merasa puas, produktif dan termotivasi jika kinerja mereka dikenali dan dihargai setinggi-tingginya. Menurut Edward A. Kazemeck, kinerja yang efektif harus dihargai secara konsisten.<sup>19</sup>

Penghargaan (*reward*) sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif.<sup>20</sup> Jadi, jika guru dan para pegawai diperlakukan dengan baik maka produktivitas kerjanya secara otomatis juga akan meningkat. Peningkatan produktivitas kerja guru tersebut secara tidak langsung juga akan memperbaiki kualitas sekolah.

## 2. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan

<sup>18</sup> Edy Sutrisno. *Op. Cit*, h. 102-104

<sup>19</sup> Bob Nelson, *Loc. Cit*, h. 97

<sup>20</sup> E. Mulyasa, *Op. Cit*, h. 122

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

efektif, sehingga semua ini akan sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator yaitu sebagai berikut:

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang guru sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil kerja tersebut.

c. Semangat kerja

Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjang kualitas kerja seorang guru. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi organisasi dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi guru.<sup>21</sup>

**3. Pengukuran Produktivitas Kerja**

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran. Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan. Selanjutnya, produktivitas kerja guru dapat diukur melalui pendekatan yang pada umumnya memperbandingkan antara *output* dengan *input*.

Menurut Paul Mali, dalam mengukur produktivitas berdasarkan antara efektivitas dan efisiensi. Efektivitas berkaitan dengan sejauhmana sasaran dapat dicapai atau target dapat direalisasikan, sedangkan efisiensi berkaitan dengan bagaimana berbagai sumberdaya dapat digunakan secara benar dan tepat sehingga tidak terjadi pemborosan. Guru yang memiliki kemampuan

---

<sup>21</sup> Edy Sutrisno, *Op. Cit*, h. 104-105

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja efektif dan efisien, cenderung mampu menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi.<sup>22</sup>

#### 4. Ciri-ciri Pegawai yang Produktif

Menurut Dale Timpe, ciri-ciri pegawai yang produktif adalah sebagai berikut:

- a. Cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat
- b. Kompeten secara profesional
- c. Kreatif dan inovatif
- d. Memahami pekerjaan
- e. Belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan
- f. Selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus terhenri
- g. Dianggap bernilai oleh atasannya
- h. Memiliki catatan prestasi yang baik
- i. Selalu meningkatkan diri.<sup>23</sup>

#### B. Penghargaan

Penghargaan adalah hasil yang diperoleh pekerja atas pelaksanaan suatu pekerjaan berupa upah, gaji, insentif dan tambahan penerimaan lain sebagai upaya lebih menghargai kinerjanya.<sup>24</sup>

Menurut Nitisemito penghargaan merupakan balas jasa yang diberikan kepada guru yang dapat dinilai dengan uang dan memiliki kecenderungan

<sup>22</sup> Tjutju Yunarsih, *Op. Cit*, h. 162-163

<sup>23</sup> Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama), 1999, h. 12

<sup>24</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada), 2016, h. 306



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diberikan secara tetap. Penghargaan berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran kepada guru dan timbul karena kepegawaian mereka. Dapat berupa pembayaran uang secara langsung (upah, gaji, insentif, bonus) dan dapat pula berbentuk pembayaran tidak langsung (asuransi dan liburan) dan dapat pula berupa ganjaran bukan uang (jam kerja yang luwes, kantor yang bergengsi, pekerjaan yang lebih menantang).<sup>25</sup>

Penghargaan (*reward*) sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif.<sup>26</sup> Meminta penghargaan merupakan kekeliruan, namun memberi penghargaan menjadi keharusan. Karena staf pengajar dan staf lainnya sangat menghargai pujian dari sesama rekan maupun dari pimpinan mereka, maka pimpinan harus mencari cara agar penyampaian pujian secara tulus, jujur, spontan dan beralasan, karena memang ada yang layak dipuji, atau tidak mengada-ada, menjadi tradisi dalam organisasinya.<sup>27</sup>

Jadi, penghargaan adalah alat yang digunakan untuk menjadikan para pegawai untuk bekerja lebih baik lagi, serta dapat digunakan untuk memotivasi

<sup>25</sup> Marwan Gaffar, *Reward, Motivasi dan Kepuasan Kerja di Kalangan Guru SD*, (Pekanbaru: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau), 2014, h. 43

<sup>26</sup> E. Mulyasa. *Op. Cit.*, h 122

<sup>27</sup> Sudarwan Danim, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*, (Jakarta:PT. Rineka Cipta), 2009, h 127

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

baik dari dalam diri maupun dari organisasi tempat seseorang bekerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Penghargaan dapat dibedakan kedalam dua kategori, yaitu penghargaan sistem dan penghargaan individual. Penghargaan sistem adalah penghargaan yang diberikan kepada semua anggota organisasi, jika mereka tetap menjadi anggota organisasi. Penghargaan individual ditentukan secara terpisah bagi setiap guru berdasarkan tingkat performa yang ditunjukkan masing-masing guru.<sup>28</sup>

Penghargaan sistem dapat dibagi menjadi gaji dan tunjangan. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima guru sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang guru yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan sekolah. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam organisasi.<sup>29</sup> Gaji merupakan salah satu jenis balas jasa yang diberikan kepada seorang guru secara periodik (Biasanya sekali sebulan. Gaji tersebut sudah barang tentu merupakan salah satu alasan bagi seseorang untuk bekerja.<sup>30</sup>

Menurut Wungu dan Brotoharsojo, tunjangan adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja guru atau merupakan pembayaran langsung. Sedangkan menurut Samsudin, tunjangan merupakan pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima seorang guru, misalnya asuransi jiwa dan

<sup>28</sup> A. Dale Timpe, *Loc. Cit*, h. 72

<sup>29</sup> M. Khadarisman. *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada), 2012, h. 316

<sup>30</sup> *Ibid*, h.329

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kesehatan, cuti, pensiun, fasilitas pengasuhan anak. Dengan demikian, tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan organisasi kepada para guru dan pegawainya.<sup>31</sup>

Menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan dosen bagian kedua mengenai hak dan kewajiban pasal 14 ayat (1) huruf a bahwa, dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi. Selanjutnya pada ayat (1) huruf b bahwa guru berhak mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.<sup>32</sup>

### 1. Tujuan Pemberian Penghargaan

Menurut Gibson, pemberian penghargaan (*reward*) bertujuan sebagai berikut:

- a. Dalam rangka memotivasi anggota organisasi. Sistem yang dirancang oleh organisasi ini harus mampu memacu motivasi kerja dari anggota organisasi agar dapat berprestasi pada tingkat yang tinggi.
- b. Dalam rangka membuat kerasan (betah) pekerja yang sudah ada. Sistem ini ditujukan untuk mempertahankan pekerja yang sudah ada, terutama

<sup>31</sup> *Ibid*, h. 299-230

<sup>32</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, h.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

pekerja yang berkualitas, agar mereka tetap kerasan bekerja dan tidak mudah hengkang ke organisasi lain.

c. Dalam rangka menarik orang-orang yang berkualitas. Kemajuan suatu organisasi antara lain ditentukan oleh kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Salah satu daya tarik seseorang masuk bergabung ke dalam suatu organisasi adalah sistem *reward* yang dibentuk dan diterapkan oleh suatu organisasi. karenanya sistem *reward* yang dirancang oleh organisasi harus mampu menarik orang-orang yang berkualitas untuk masuk bergabung ke dalam organisasi.<sup>33</sup>

## 2. Asas-asas Penghargaan

Untuk menjamin ketepatan dan sesuai dengan latar belakang dan tujuannya, maka pemberian penghargaan pada guru di daerah khusus diselenggarakan berdasarkan asas-asas:

### a. Asas pengganjaran

Jasa profesionalitas guru yang bersifat kemanusiaan disertai kemampuan dan kesetiaan menanamkan rasa persatuan dan kesatuan sebagai bangsa Indonesia kepada peserta didik yang memang layak untuk diberi ganjaran.

### b. Asas Keadilan

Pemberian kepada guru harus bebas dari kepentingan kelompok atau golongan berdasarkan suku, agama, ras, daerah, tatapi sepenuhnya

<sup>33</sup> Sahwitri Triandani, *Pengaruh Tim Kerja, Stres Kerja, dan Reward (Imbalan) terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru*, (Pekanbaru: Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau), 2014, h 35-36



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

didasarkan atas pertimbangan keadilan berdasarkan prestasi, pengabdian, dedikasi dan loyalitasnya dalam mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas.

c. Asas Akuntabilitas

Pemberian penghargaan harus didasarkan pada hasil penilaian yang objektif dan jujur, dengan mengikutsertakan semua unsur yang terkait.

d. Asas Arus Bawah

Pemberian penghargaan harus didasarkan oleh kepercayaan pada kemampuan melakukan penilaian secara objektif oleh aparat yang ada di lapangan (stakeholder) yang langsung dapat mengamati dan mengikuti kegiatan guru dalam melaksanakan profesinya di sekolah dan pengabdian di masyarakat.

e. Asas Motivasi dan Promosi

Pemberian penghargaan harus difokuskan pada aspek-aspek yang berhubungan dengan pekerjaan guru sebagai suatu profesi atau prestasi, kinerja, pengabdian, kesetiaan, disiplin, dedikasi dan loyalitas agar berfungsi untuk meningkatkan motivasi kerja dan berpengaruh pada pengembangan karier guru.

f. Asas Keseimbangan

Penghargaan harus seimbang dalam arti kesempatan untuk meningkatkan profesionalitasnya untuk guru-guru di daerah perkotaan maupun pedesaan dan daerah terpencil/terbelakang/khusus.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

**g. Asas Demokrasi**

Pemberian penghargaan harus memberikan peluang yang sama pada semua guru untuk berkompetisi dalam suasana kebebasan dalam mengimplementasikan profesionalitasnya, melalui kreatifitas, inisiatif, prakarsa, dan kepeloporan dalam bekerja, sepanjang tidak merugikan kepentingan peserta didik, masyarakat, bangsa dan negara.<sup>34</sup>

**3. Pertimbangan dalam Mengembangkan dan Membagikan Penghargaan**

Supaya penghargaan dapat bermanfaat dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka perlu diperhatikan pertimbangan yang dapat dipergunakan untuk mengembangkan dan membagikan penghargaan sebagai berikut:

- a. Penghargaan harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia.
- b. Individu cenderung membandingkan penghargaan mereka dengan yang lain. Jika terjadi ketidakadilan, maka akan terjadi ketidakpuasan.
- c. Pemimpin yang membagikan penghargaan harus mengenal perbedaan individu. Variasi proses penghargaan menjadi kurang efektif seperti yang diharapkan apabila perbedaan individu kurang dipertimbangkan. Setiap penghargaan harus memuaskan kebutuhan dasar, dipertimbangkan secara adil dan berorientasi kepentingan individu.<sup>35</sup>

**4. Manfaat Penghargaan**

<sup>34</sup> Kementerian Pendidikan Nasional, *Pedoman Pemberian Penghargaan Kepada Guru Sekolah Dasar Berdedikasi di Daerah Khusus Tingkat Nasional Tahun 2011*, h 14

<sup>35</sup> Wibowo, *op. Cit*, h. 308-309

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Menurut Hope dan Player, sistem penghargaan atau *reward* yang direncanakan dan dikelola dengan baik dapat memberikan beberapa manfaat, antara lain:

- a. Menarik, mempertahankan dan memotivasi orang. *Reward* memang memberikan pesan yang bersifat motivasional, namun *reward* juga harus kompetitif untuk memastikan bahwa dapat menarik orang paling berbakat.
- b. Memberikan sistem penghargaan yang lebih adil. Memastikan bahwa keadilan sebagai tujuan utama sistem *reward* adalah penting untuk mendapatkan sukses.
- c. Mendorong lebih berbagi. Tim yang memfokuskan pada kepentingan mereka sendiri adalah satu hambatan yang paling besar pada berbagi pengetahuan.
- d. Membangun kebanggaan dan gairah. Apakah orang merasa bangga dan bersemangat atau tidak untuk bekerja setiap hari, tergantung pada apakah pendorong kinerja yang tepat dihidupkan atau dimatikan.<sup>36</sup>

## 5. Jenis-jenis Penghargaan

Penghargaan dapat digolongkan dalam dua kelompok yaitu, sebagai berikut:

### a. Penghargaan Intrinsik

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly, penghargaan intrinsik merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan.

---

<sup>36</sup> *Ibid*, h. 307

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Penyelesaian pekerjaan. Kemampuan untuk memulai dan mengakhiri pekerjaan mempunyai arti penting bagi individu. Orang menilai kinerja seseorang melalui kemampuan menyelesaikan tugas.
- 2) Prestasi. Pencapaian prestasi merupakan pencatatan sendiri penghargaan yang diperoleh dari mencapai tujuan menantang. Oleh karena itu, disarankan untuk memberikan target pekerjaan cukup tinggi dan menantang, namun masih dapat dicapai.
- 3) Otonomi. Banyak orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk membuat keputusan. Mereka ingin bekerja tanpa diawasi secara ketat.
- 4) Pengembangan pribadi. Individu yang mengalami pertumbuhan dapat merasakan perkembangannya dan dapat melihat bagaimana kapabilitasnya menjadi meluas.

#### b. Penghargaan Ekstrinsik

Menurut Kreitner dan Kinicki, penghargaan ekstrinsik merupakan penghargaan yang bersifat eksternal yang diberikan terhadap kinerja yang telah diberikan oleh pekerja.

##### 1) Penghargaan finansial

Penghargaan finansial dapat dibagi menjadi dua yaitu upah dan gaji serta jaminan sosial. Jaminan sosial dapat dibagi menjadi program pensiunan, asuransi kesehatan, dan liburan.

##### 2) Penghargaan interpersonal

Penghargaan interpersonal adalah penghargaan ekstrinsik seperti menerima pengakuan atau menjadi mampu berinteraksi sosial tentang pekerjaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3) Promosi

Pimpinan membuat keputusan penghargaan promosi sebagai usaha mencocokkan orang yang tepat dengan pekerjaannya. Kriteria yang sering digunakan untuk mencapai keputusan promosi adalah kinerja dan senioritas.<sup>37</sup>

## C. Pengaruh Penghargaan terhadap Produktivitas Kerja Guru

Seseorang yang memiliki produktivitas kerja tinggi adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk menghasilkan sesuatu dengan lebih. Orang yang produktivitasnya tinggi adalah orang yang mencapai banyak hasil dalam hidupnya. Semakin tinggi tingkat produktivitasnya berarti semakin banyak hasil yang dicapai dan semakin banyak tujuan-tujuan yang ditetapkan dapat direalisasikan.<sup>38</sup> Produktivitas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang salah satunya adalah penghargaan.

Penghargaan dapat digunakan secara khusus untuk meningkatkan produktivitas, kinerja serta target tertentu. Orang akan merasa puas, produktif dan termotivasi jika kinerja mereka dikenali dan dihargai setinggi-tingginya. Menurut Edward A. Kazemeck, kinerja yang efektif harus dihargai secara konsisten. Hampir semua program pengembangan kinerja, penghargaan merupakan bagian integral keberhasilan program tersebut.<sup>39</sup>

Banyak cara yang dapat ditempuh oleh pimpinan organisasi dalam rangka meningkatkan motivasi kerja bawahan dalam rangka mencapai kinerja

<sup>37</sup> *Ibid*, h. 311-312

<sup>38</sup> Engkoswara, *Op. Cit*, h. 39

<sup>39</sup> Bob Nelson, *Loc. Cit*, h. 97-98

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi yang lebih baik, salah satunya adalah pengakuan. Pengakuan berupa penghargaan pimpinan terhadap bawahan merupakan dorongan semangat kerja. Pengakuan dalam suatu organisasi bukan hanya dalam bentuk materi saja, tetapi juga dalam bentuk non-materi seperti surat penghargaan, pujian secara lisan, kunjungan atasan kepada bawahan secara informal dan sebagainya.

Pengakuan dalam bentuk penghargaan terhadap bawahan juga dapat menimbulkan perasaan betapa pentingnya bawahan tersebut bagi organisasi. Disamping itu, pengakuan atau penghargaan yang diberikan kepada bawahan dapat menimbulkan rasa berhasil bagi yang bersangkutan.<sup>40</sup>

Memberikan *reward* atau penghargaan oleh atasan kepada bawahan dapat dipandang sebagai upaya peningkatan motivasi kerja. Pimpinan memberikan hadiah atau *reward* kepada bawahan yang berprestasi atau kinerjanya baik. Dengan hadiah yang diberikan akan meningkatkan semangat kerja bawahan yang pada akhirnya akan memacu kinerja mereka supaya lebih meningkat.<sup>41</sup> Penghargaan yang diberikan kepada guru dapat berupa pembayaran uang secara langsung dan dapat pula berbentuk pembayaran tidak langsung.

Uang mungkin tidak memotivasi semua orang sepanjang waktu, tetapi kita tidak boleh lupa bahwa guru harus diberi penghargaan finansial untuk performa produktif. Penghargaan dapat dibedakan kedalam dua kategori, yaitu penghargaan sistem dan penghargaan individual. Penghargaan sistem adalah yang diberikan kepada semua anggota organisasi, jika mereka tetap menjadi

<sup>40</sup> Soekitjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka), 2009, h. 127-128

<sup>41</sup> *Ibid*, h. 131

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

anggota organisasi. Penghargaan individual ditentukan secara terpisah bagi setiap guru berdasarkan tingkat performa yang ditunjukkan masing-masing guru.

Yang terpenting bagi pemecahan masalah produktivitas adalah penekanan kembali kepada penghargaan individual yang ditawarkan. Jika organisasi dapat memantapkan sistem penghargaan individual yang berhasil, ia akan menarik manfaat dari perubahan dalam perilaku akibat penghargaan yang ditawarkan. Tersedianya penghargaan individual akan menambah efektivitas penghargaan sistem karena itu mengarah ke perbaikan moral dan pengakuan sumbangan individual dalam mencapai sasaran organisasi.<sup>42</sup>

Penghargaan (*reward*) sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. Sebagai pimpinan organisasi kependidikan, kepala sekolah harus berusaha menggunakan penghargaan secara tepat, efektif dan efisien untuk menghindari dampak negatif yang bisa ditimbulkannya.<sup>43</sup>

Jadi, penghargaan memiliki pengaruh yang cukup besar untuk perbaikan dan peningkatan produktivitas kerja seseorang. Jika seseorang diberikan penghargaan atas kinerjanya, maka produktivitas kerjanya juga akan meningkat, dan begitu pula sebaliknya.

<sup>42</sup> A. Dale Timpe, *Op. Cit*, h. 66-75

<sup>43</sup> Tuti Andriani, *Kepemimpinan Pendidikan*, h. 97-98

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

## D. Penelitian Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan pernah dilakukan antara lain:

1. Fitri Noviani mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau Pada tahun 2010 meneliti dengan judul: Hubungan antara Etos Kerja dengan Produktivitas Guru di SMA Negeri 1 Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar, dengan hasil penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara etos kerja dengan produktivitas guru. Hal ini ditandai dengan diperolehnya harga  $\phi(1) 0,678$  lebih besar dari nilai tabel “r” produk moment baik pada taraf signifikan 5% yaitu 0,381 maupun taraf signifikan 1% yaitu 0,487 ( $0,381 < 0,678 > 0,487$ ). Dengan demikian, maka ( $H_0$ ) tidak ada hubungan yang signifikan antara etos kerja dengan produktivitas guru ditolak dan ( $H_a$ ) ada hubungan yang signifikan antara etos kerja dengan produktivitas guru diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa “terdapat hubungan positif yang signifikan antara etos kerja dengan produktivitas guru di SMA Negeri 1 Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar.
2. Novia mahasiswa Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau pada tahun 2013 meneliti dengan judul: Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru, dengan hasil penelitian faktor pendukung peningkatan produktivitas kerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru yaitu: a) tipe kepemimpinan kepala sekolah cukup mendukung yaitu demokratis, b) sikap kepala sekolah dalam



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memimpin cukup mendukung yaitu rendah hati, c) guru-guru selalumelaksanakan tugas dari kepala sekolah. dan faktor penghambat peningkatan produktivitas kerja guru SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru yaitu: a) latar belakang kepala sekolah kurang mendukung yaitu S1, b) guru mengajar tidak sesuai dengan keahliannya.

3. Fitra mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau pada tahun 2010 meneliti dengan judul: Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di SMP Negeri 04 Sei Silam Kecamatan Bangkinang Barat Kabupaten Kampar. Berdasarkan rumusan maslah hipotesis dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut: bentuk dan jenis insentif yang diterima oleh Pegawai Negeri Sipil di SMP Negeri 04 Sei Silam, yaitu berupa gaji pokok, tunjangan istri atau suami, tunjangan anak, tunjangan transportasi, tunjangan fungsional dan tunjangan beras. Berdasarkan analisis data mengenai insentif terhadap kinerja guru, ditemukan korelasi 0,31. Hal ini terbukti dari hasil analisis statistik dimana  $\phi$  yang berasal dari perubahan terhadap C atau KK lebih kecil dari pada “r” tabel, pada taraf signifikan 5% maupun taraf signifikan 1% atau data ditulis  $0,55 > 0,31 < 0,684$  dengan demikian, tinggi rendahnya insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

## **E. Konsep Operasional**

Konsep operasional merupakan konsep yang dibuat untuk menjabarkan dan memberikan batasan-batasan terhadap konsep teoritis agar tidak terjadi kesalahpahaman dan sekaligus untuk memudahkan dalam penelitian.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penghargaan adalah sebuah alat yang digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai, dan memotivasi pegawai karena telah memberikan kontribusi yang baik terhadap organisasi tempat seseorang bekerja. Indikator-indikator penghargaan guru (variabel X) adalah sebagai berikut:

1. Guru mendapatkan gaji yang memadai
2. Guru mendapatkan tunjangan transportasi
3. Guru mendapatkan tunjangan struktural
4. Guru mendapatkan tunjangan wali kelas
5. Guru mendapatkan pembayaran sebagai guru piket
6. Guru mendapatkan pembayaran honor

Produktivitas kerja guru merupakan suatu peningkatan kualitas kerja yang ditunjukkan guru dari hari kehari yang berupa kemampuan dan keterampilan didalam menghasilkan kualitas pendidikan dan pengajaran sesuai dengan standar yang ditetapkan. Indikator-indikator produktivitas kerja guru mengajar adalah sebagai berikut:

1. Guru mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas
  - a. Guru membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)
  - b. Guru menguasai kelas
  - c. Guru menguasai materi pembelajaran
2. Guru berusaha meningkatkan hasil kerja yang ingin dicapai
  - a. Guru mengevaluasi hasil kerjanya
3. Guru memiliki semangat kerja
  - a. Guru datang 15 menit sebelum jam masuk sekolah
  - b. Guru melaksanakan pekerjaan dengan senang hati
  - c. Guru bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Guru berusaha mengembangkan diri
  - a. Guru menggunakan media pembelajaran sesuai dengan perkembangan teknologi
5. Guru meningkatkan mutu kerja
  - a. Guru terampil dalam berkomunikasi dengan siswa, wali murid dan rekan kerja
6. Guru membandingkan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan
  - a. Guru menggunakan metode yang bervariasi
  - b. Guru menyampaikan materi dengan sikap yang kreatif

**F. Asumsi Dasar dan Hipotesis**

**1. Asumsi Dasar**

- a. Penghargaan mempengaruhi produktivitas kerja guru
- b. Persepsi guru terhadap penghargaan berbeda-beda
- c. Ada kecenderungan penghargaan dapat mempengaruhi produktivitas kerja guru.

**2. Hipotesis**

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara penghargaan terhadap produktivitas kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 3 Terpadu Pekanbaru.

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara penghargaan terhadap produktivitas kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 3 Terpadu Pekanbaru.